

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum DISPENDA Kota Malang

4.1.1.1. Latar Belakang Instansi

Pada awalnya Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang disebut Dinas Pendapatan Daerah Kotapraja Malang yang terbentuk berdasarkan Surat Keputusan Walikota Malang Nomor 4/U tanggal 01 Januari 1970.

Untuk menunjang pelaksanaan tugas dan menyesuaikan kebutuhan akibat meningkatnya volume dan jenis pekerjaan, maka berdasarkan Keputusan Walikota Malang Nomor 45/U Tahun 1973 tentang Struktur Organisasi Dinas Pendapatan, maka penyebutannya berubah menjadi Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II Malang.

Dalam perkembangan selanjutnya Dinas Pendapatan mengalami beberapa perubahan yang mendasar yang didukung dengan Peraturan Perundangan antara lain:

- 1) Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 973-442 tanggal 26 Mei 1988 tentang Sistem dan Prosedur Perpajakan;
- 2) Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 1989 Tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Dipenda Tingkat II;
- 3) Peraturan Daerah Kotamadya Dati II Malang Nomor 18 Tahun 1989 Tentang Susunan Organisasi Dipenda;

- 4) Peraturan Daerah Kotamadya Dati II Malang Nomor 9 Tahun 1996 dan dikukuhkan dengan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 546 Tahun 1996. (perubahan Dipenda Kotamadya Daerah Tingkat II Malang ditingkatkan klasifikasinya menjadi tipe A).

Memasuki masa Otonomi Daerah yang terhitung sejak tanggal 1 Januari 2001 maka terjadi beberapa perubahan dalam keorganisasian Dinas Pendapatan, hal ini terlihat dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2000 tentang pembentukan, kedudukan, tugas pokok dan stuktur organisasi dinas sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah dan keluarnya Keputusan Walikota Malang Nomor 10 Tahun 2001 tentang Uraian, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Kota Malang.

Dengan diterbitkannya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang 12 Tahun 2008 Tentang Perubahan Kedua atas Undang undang No 32 Tahun 2004, maka terdapat penyesuaian struktur organisasi pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang yang didasarkan pada Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang serta Peraturan Walikota Malang Nomor 58 Tahun 2008 Tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang. (Profil Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang)

Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang berlokasi di Perkantoran Terpadu Pemerintah Kota Malang Jalan Mayjen Sungkono Gedung B Lantai 1 Telp. (0341) 751523 Kelurahan Arjowinangun Kecamatan Kedungkandang sejak

tahun 2009. Sebelumnya kantor dinas pendapatan beralamatkan di Jalan Kertanegara No. 7 Malang Kelurahan Kota Lama Kecamatan kedungkandang Telp. (0341) 326850, tepatnya terletak di dekat stasiun kota lama.

Kepala Dinas Pendapatan Daerah saat ini adalah Bapak Mardioko, SH, M.Si. Sebelumnya beliau adalah kepala Dinas Pasar Kota Malang. Di dinas pendapatan dibagi beberapa bidang diantaranya sekretariat, pendataan dan penetapan, pembukuan dan pelaporan, penagihan, serta perencanaan dan pengendalian operasional.

4.1.1.2. Visi dan Misi Instansi

Sejalan dengan visi Pemerintah Kota Malang, Dinas Pendapatan Daerah sebagai salah satu pelaku pembangunan dalam bidang penerimaan dan pendapatan daerah merumuskan visi sebagai berikut:

“Terwujudnya peningkatan pendapatan daerah dalam rangka mendukung pertumbuhan perekonomian Kota Malang”

Untuk mewujudkan visi tersebut sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, maka misi Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang tahun 2009-2013 adalah sebagai berikut:

“Meningkatkan sumber-sumber pendapatan daerah, serta mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas”

4.1.1.3. Struktur Organisasi Instansi

Berdasarkan Perda Kota Malang No 6 Tahun 2008, Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah

berdasarkan asas otonomi dan tugas pembentukan dibidang pendapatan daerah serta tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan struktur organisasi sebagai berikut :

- a) Kepala Dinas
- b) Sekretaris
- c) Kepala Bidang Pendataan dan Penetapan
- d) Kepala Bidang Pembukuan dan Pelaporan
- e) Kepala Bidang Penagihan
- f) Kepala Bidang Perencanaan Dan Pengendalian Operasional
- g) Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun susunan organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang berdasarkan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 6 Tahun 2008 terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Keuangan
 - b. Sub Bagian Umum
 - c. Sub Bagian Penyusunan Program
3. Bidang Pendataan dan Penetapan, terdiri dari:
 - a. Seksi Pandataan
 - b. Seksi Pendaftaran
 - c. Seksi Penetapan
4. Bidang Perencanaan dan Pengendalian Operasional, terdiri dari:
 - a. Seksi Perencanaan

- b. Seksi Pengembangan Potensi
- c. Seksi Pengendalian Operasional

5. Bidang Penagihan, terdiri dari:

- a. Seksi Penagihan
- b. Seksi Penagihan Penerimaan Lain-lain
- c. Seksi Penyelesaian Keberatan

6. Bidang Pembukuan dan Pelaporan, terdiri dari:

- a. Seksi Pembukuan
- b. Seksi Pelaporan
- c. Seksi Pengelolaan Benda-benda Berharga

7. Kelompok Jabatan Fungsional





4.1.1.4. Ruang Lingkup Kegiatan Instansi

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Malang Nomor 58 Tahun 2008 tentang uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang adalah sebagai berikut:

1. Tugas Pokok

Dinas Pendapatan Daerah melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penerimaan dan Pendapatan Daerah

2. Fungsi

Dinas Pendapatan Daerah mempunyai fungsi:

- a. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang penerimaan dan pendapatan daerah;
- b. Penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) di bidang penerimaan dan pendapatan daerah;
- c. Pelaksanaan dan pengawasan pendataan, pendaftaran, penetapan pajak daerah;
- d. Penyusunan rencana penerimaan dan Pendapatan Asli Daerah dan dana perimbangan;
- e. Penyusunan dan pelaksanaan pengembangan potensi pajak dan retribusi daerah;
- f. Pelaksanaan dan pengawasan pengelolaan dan penagihan penerimaan lain-lain pendapatan yang sah;

- g. Penyusunan rencana intensifikasi dan ekstensifikasi Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan lain-lain pendapatan yang sah;
- h. Pelaksanaan penyelesaian keberatan Pajak Daerah;
- i. Pengkoordinasian penerimaan Pendapatan Asli Daerah;
- j. Pembinaan, pengendalian benda-benda berharga dan pembukuan serta pelaporan atas pemungutan dan penyetoran Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan lain-lain pendapatan yang sah;
- k. Pembinaan dan pengendalian terhadap sistem pemungutan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah;
- l. Pelaksanaan penerbitan Nomor Pokok Wajib Pajak Daerah (NPWPD);
- m. Pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan dan kearsipan;
- n. Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
- o. Penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP);
- p. Pelaksanaan fasilitasi pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan/atau pelaksanaan pengumpulan pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas layanan;
- q. Pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang pajak daerah dan pendapatan lain-lain yang sah;
- r. Penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan publik secara berkala melalui web site Pemerintah Daerah;

- s. Penyelenggaraan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan jabatan fungsional;
- t. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
- u. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun program dan kegiatan Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang sesuai Lakip Dispenda Kota Malang Tahun Anggaran 2011 sebagai implementasi misi yang diemban adalah sebagai berikut:

1) Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Kegiatan:

- a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumberdaya Air dan Listrik
- c. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan
- d. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
- e. Penyediaan Alat Tulis Kantor
- f. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- g. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
- h. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan kantor

2) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Kegiatan:

- a. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional
- b. Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor
- c. Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebelair

3) Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

Kegiatan:

- a. Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran
- b. Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun

4) Program Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah

Kegiatan:

- a. Penagihan Tunggal Pajak Daerah dan PBB
- b. Monitoring dan Evaluasi Pendapatan Asli Daerah
- c. Intensifikasi Penerimaan PBB
- d. Pengumpulan Informasi hasil tembakau yang dilekati pita cukai palsu dan atau yang tidak dilekati pita cukai diperedaran/tempat penjualan eceran Kota Malang Tahun 2011
- e. Peningkatan Pendapatan Pajak Daerah
- f. Kajian Administrasi Pajak dan Retribusi Daerah
- g. Identifikasi Pajak Daerah di lapangan
- h. Pengembangan Potensi Pajak Daerah
- i. Penyusunan Data Base tunggakan Pajak Daerah dan PBB
- j. Pembekalan Penagihan Pajak Daerah dan PBB
- k. Survey Piutang dan Proses Keberatan Pajak Daerah

4.1.2. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 orang responden karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang melalui penyebaran

kuisioner maka dapat ditarik gambaran tentang responden berdasarkan jenis kelamin, latar belakang pendidikan, usia, dan masa kerja, sebagai berikut :

a) Deskripsi Jenis Kelamin

Berdasarkan angket yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki – laki	28	56%
Perempuan	22	44%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data primer (diolah), 2012

Dari table 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang, yang menjadi responden lebih dominan laki-laki yaitu sebanyak 28 karyawan atau 56%, dibandingkan dengan karyawan perempuan dengan jumlah 22 karyawan dengan prosentase 22%.

b) Deskripsi Usia

Gambaran mengenai tingkat usia responden pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang, terbagi menjadi empat kelompok dan jumlah responden pada masing – masing kelompok dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
21 – 30 Tahun	8	16%
31 – 40 Tahun	24	48%
41 – 50 Tahun	13	26%
>50 Tahun	5	10%

Jumlah	50	100%
---------------	-----------	-------------

Sumber : Data primer (diolah), 2012

Berdasarkan tabel 4.2 dari 50 responden yaitu para karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang, menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebesar 8 responden (16%) Selain itu tabel tersebut menunjukkan bahwa untuk responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 24 responden (48%), selanjutnya untuk responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 13 responden (26%) dan responden yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 5 responden atau (10%). Bisa diketahui bahwa mayoritas Usia responden dalam penelitian ini adalah lebih dari 30 tahun dimana menurut pakar psikologi Elizabet B. Hurlock (2000: 24). Usia 30 tahun atau “awal dewasa” adalah masa dimana seseorang mulai mencapai kematangan secara emosional dan secara hukum.

c) Diskripsi Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang, pada masing – masing tingkat pendidikan dapat dilihat pada table 4.3 berikut

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Responden	Prosentase
S2	5	10%
S1	18	36%
D3	14	28%
SMA	5	10%
SMP	5	10%
SD	3	6%

Jumlah	50	100%
---------------	-----------	-------------

Sumber : Data Primer (diolah), 2012

Pada table 4.3 diatas, menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan S2 sebanyak 5 (10%), S1 sebesar 18 (36%), D3 sebesar 14 (28%), SMA sebesar 5 (10%), SMP sebesar 5 orang atau (10%) dan SD sebesar 3 orang atau (6%).

d) Diskripsi Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan lama kerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, untuk masing – masing kelompok dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Prosentase
1 Tahun-10 Tahun	18	36%
11Tahun – 20 Tahun	23	46%
>21Tahun	9	18%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2012

Berdasarkan tabel 4.4 dari 50 responden dapat diuraikan bahwa responden dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 18 responden atau (36%), 11-20 tahun 23 responden atau (46%) dan yang telah bekerja di DISPENDA Kota Malang selama 21 tahun keatas adalah 9 orang karyawan dengan prosentase (18%). Masa kerja yang lama membuat karyawan semakin saling memahami sesama rekan kerja, hal ini membuat hubungan emosional yang terjalin akan semakin kuat, sehingga kerjasama tim dan kekompakan akan mudah dibentuk.

4.1.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, maupun dalam angka presentase terhadap item-item variabel penelitian.

a. Variabel Kecerdasan Emosional (EQ) X1

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel X1 (kecerdasan emosional) secara ringkas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.5
Distribusi responden atas jawaban variabel EQ

Total Skor (%)							
Item	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)	Mean	Total Skor
(x1.1)	0	4	24	52	20	3,880	194
(x1.2)	0	6	28	42	24	3,840	192
(x1.3)	0	4	4	34	58	4,460	223
(x1.4)	0	6	44	44	6	3,500	175
(x1.5)	0	2	16	64	18	3,980	199
(x1.6)	0	4	22	56	18	3,880	194
(x1.7)	0	2	22	60	16	3,900	195
(x1.8)	0	4	26	52	16	3,840	192
(x1.9)	0	2	26	62	10	3,800	190
(x1.10)	0	2	26	60	12	3,820	191
Total Skor Variabel							1945
Total Skor Rata-Rata							194,5
Nilai Min							175
Nilai Max							223

Sumber: Data Primer (Diolah), 2012

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diperoleh informasi bahwa dari total item sebanyak 10 item yang mempresentasikan variabel bebas (kecerdasan emosional) memiliki skor total rata-rata (194,5), hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional karyawan DISPENDA Kota Malang adalah tinggi. Ini bisa dilihat dari

kolom total skor rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai minimum dari perhitungan total skor variabel EQ yaitu $194,5 > 175$, hal ini berarti responden menyatakan sangat sesuai dengan pernyataan variabel kecerdasan emosional, walaupun ada sebagian responden yang menyatakan kurang sesuai dengan pernyataan variabel kecerdasan emosional tersebut.

b. Variabel Kecerdasan Spiritualal (SQ) X2

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel X2 (kecerdasan spiritual) secara ringkas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.6
Distribusi responden atas jawaban variabel SQ

Total Skor (%)							
Item	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)	Mean	Total Skor
(x2.1)	2	6	34	44	14	3,620	181
(x2.2)	2	2	22	46	28	3,960	198
(x2.3)	2	20	42	28	8	3,200	160
(x2.4)	2	18	42	30	8	3,240	162
(x2.5)	0	10	42	36	12	3,500	175
(x2.6)	2	20	44	16	18	3,280	164
(x2.7)	2	22	54	12	10	3,060	153
(x2.8)	0	4	24	52	20	3,880	194
Total Skor Variabel							1387
Total Skor Rata-Rata							173,4
Nilai Min							153
Nilai Max							198

Sumber: Data Primer (Diolah), 2012

Berdasarkan data pada tabel 4.6 diperoleh informasi bahwa dari total item sebanyak 8 item yang mempresentasikan variabel bebas (kecerdasan spiritual) memiliki skor total rata-rata 173,4 hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual karyawan DISPENDA Kota Malang adalah tinggi. Ini bisa dilihat dari kolom total skor rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai minimum

dari perhitungan total skor variabel SQ yaitu $173,4 > 153$, hal ini berarti responden menyatakan sangat sesuai dengan pernyataan variabel kecerdasan spiritual, walaupun ada sebagian responden yang menyatakan kurang sesuai dengan pernyataan variabel kecerdasan spiritual tersebut.

c. Variabel Kinerja Karyawan Y

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel terikat Y (kinerja karyawan) secara ringkas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.7
Distribusi responden atas jawaban variabel Kinerja Karyawan

Total Skor (%)							
Item	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)	Mean	Total Skor
(y1)	2	2	22	46	28	3,960	198
(y2)	2	20	42	28	8	3,200	160
(y3)	2	18	42	30	8	3,240	162
(y4)	0	10	42	36	12	3,500	175
(y5)	2	20	44	16	18	3,280	164
(y6)	2	22	54	12	10	3,060	153
(y7)	0	4	24	52	20	3,880	194
(y8)	2	0	10	46	42	4,260	213
(y9)	2	10	40	40	8	3,420	171
(y10)	2	0	20	42	36	4,100	205
Total Skor Variabel							1795
Total Skor Rata-Rata							179,5
Nilai Min							153
Nilai Max							213

Sumber: Data Primer (Diolah), 2012

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh informasi bahwa dari total item sebanyak 10 item yang mempresentasikan variabel terikat (kinerja karyawan) memiliki skor total rata-rata 179,5 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan DISPENDA Kota Malang adalah tinggi. Ini bisa dilihat dari kolom total skor rata-rata yang lebih

tinggi dibandingkan dengan nilai minimum dari perhitungan total skor variabel Kinerja Karyawan yaitu $179,5 > 153$.

4.1.4. Analisis Data

4.1.4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument Penelitian

Sugiyono (2005:233) mengatakan adapun dasar pengambilan keputusan suatu item *valid* atau tidak *valid*, “dapat diketahui dengan cara mengkorelasi antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut *valid* sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak *valid* sehingga harus diperbaiki atau di buang.

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Menurut Malhotra (2002 : 293) dalam Arikunto (2005) suatu instrument dikatakan variabel apabila koefisien keandalan atau nilai alphanya mencapai 0,6 atau lebih.

Berikut ini akan disajikan hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas instrumen masing-masing variabel bebas dan variable terikat. Variabel bebas yang terdiri dari Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2). Serta untuk variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang

dilakukan menggunakan program SPSS 16.0 for Windows. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Variabel	Item	Validitas	Koefisien Alpha	Keterangan
		Korelasi (r)		
X1	X1.1	0,726	0,878	Valid dan Reliabel
	X1.2	0,741		Valid dan Reliabel
	X1.3	0,758		Valid dan Reliabel
	X1.4	0,662		Valid dan Reliabel
	X1.5	0,687		Valid dan Reliabel
	X1.6	0,703		Valid dan Reliabel
	X1.7	0,661		Valid dan Reliabel
	X1.8	0,769		Valid dan Reliabel
	X1.9	0,717		Valid dan Reliabel
	X1.10	0,788		Valid dan Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kecerdasan Spiritual (X2)

Variabel	Item	Validitas	Koefisien Alpha	Keterangan
		Korelasi (r)		
X2	X2.1	0,713	0,915	Valid dan Reliabel
	X2.2	0,787		Valid dan Reliabel
	X2.3	0,884		Valid dan Reliabel
	X2.4	0,770		Valid dan Reliabel
	X2.5	0,778		Valid dan Reliabel
	X2.6	0,878		Valid dan Reliabel
	X2.7	0,803		Valid dan Reliabel
	X2.8	0,715		Valid dan Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Validitas	Koefisien Alpha	Keterangan
		Korelasi (r)		
Y	Y1	0,757	0,874	Valid dan Reliabel
	Y2	0,840		Valid dan Reliabel
	Y3	0,757		Valid dan Reliabel
	Y4	0,756		Valid dan Reliabel
	Y5	0,802		Valid dan Reliabel

	Y6	0,713		Valid dan Reliabel
	Y7	0,681		Valid dan Reliabel
	Y8	0,658		Valid dan Reliabel
	Y9	0,651		Valid dan Reliabel
	Y10	0,609		Valid dan Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dijelaskan pada tabel 4.10–4.12 menunjukkan bahwa semua instrument valid dan reliable. Hal ini diketahui dari hasil korelasi r menunjukkan semua instrumen lebih besar dari 0,30 dan pada *Crobach Alpha* menunjukkan semua instrumen lebih besar dari 0,60.

4.1.4.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Normalitas.

a. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dapat dideteksi dari besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor). Bila mempunyai nilai VIF disekitar 1 dan lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka Tolerance mendekati angka 1 maka terjadi bebas multiko atau Non multikolinearitas (Sumarsono,2004:224). Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Variabel bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
EQ	2,233	0,448	Non Multikolinearitas
SQ	2,233	0,448	Non Multikolinearitas

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari tabel 4.13 dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala Heteroskedastisitas dilakukan uji Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. (Santoso, 2002:208)

Tabel 4.12
Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig	Keterangan
EQ	0,509	Homoskedastisitas
SQ	0,472	Homoskedatsisitas

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari table 4.14 dapat diketahui bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan kesalahan (residual) semakin besar pula.

c. Autokorelasi

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan

kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Kriteria pengambilan keputusan bebas autokorelasi dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Durbin-Watson, dimana jika nilai dw dekat dengan 2, maka asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi (Mulyono, 2006: 256).

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.938 ^a	.880	.875	.21431	1.987

Sumber: Data Primer (diolah), 2012

Dari table 4.15 dapat diketahui bahwa nilai dw sebesar 1,987 sangat dekat dengan 2, maka asumsi tidak terjadinya autokorelasi terpenuhi.

d. Uji Normalitas

Uji Normalitas, adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2001: 212). Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov $\geq 0,05$, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.20989196
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.051
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.476
Asymp. Sig. (2-tailed)		.977

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,476 > 0,05$ maka asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

4.1.4.3. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Hasan (2005: 254) regresi linear berganda adalah regresi dimana variable terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variable bebas. Variable yang mempengaruhi disebut *Independent Variable* (variabel bebas) dan variable yang dipengaruhi disebut *Dependent Variable* (variabel terikat). Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*Independent*) yaitu kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2), sedangkan variabel terikatnya (*Dependent*) adalah kinerja karyawan (Y). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	Sig t	Alpha	Keterangan
Konstanta	1.519	-	0,037		
X1	0,721	0,865	0,000	0,05	Signifikan
X2	0,715	0,841	0,018	0,05	Signifikan
R = 0,938 R Square = 0,880 Adjust R Square = 0,875 F hitung = 72,726 Sig F = 0,000 ^a N = 50					

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari hasil tabel 4.17 Tabel koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien). Standart persamaan regresi linear berganda adalah dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 1.511 + 0,721X_1 + 0,715X_2$$

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara linear. Berdasarkan data diatas maka Pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. $a = 1,519$

Adalah nilai ketika belum ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang.

2. $b_1 = 0,721$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_1) sebesar 0,721 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel kecerdasan

emosional (EQ), maka secara langsung akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan DISPENDA Kota Malang.

3. $b_2 = 0,715$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_2) sebesar 0,715 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel kecerdasan spiritual (SQ), maka secara langsung akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan DISPENDA Kota Malang.

4.1.4.4. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R square*.

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,875. Hal ini berarti 87,5% kinerja karyawan DISPENDA Kota Malang dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2), sedangkan sisanya yaitu 12,5% kinerja karyawan DISPENDA Kota Malang dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.4.5 Pengujian Hipotesis

a) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas

signifikansi > 0.05 , maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil output tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa hasil signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Maka dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) DISPENDA Kota Malang. Dengan kata lain H_a : diterima artinya variabel Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan DISPENDA Kota Malang.

b. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan DISPENDA Kota Malang (Y). Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t pada variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

Berdasarkan hasil analisis data, terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar $p \ 0,000 \leq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi ada

pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan diterima. Sedangkan H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan ditolak, berarti variabel kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang.

2. Uji t pada variabel Kecerdasan Spiritual (X_2)

Berdasarkan hasil analisis data, terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar $p \ 0,018 \leq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan diterima. Sedangkan H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan ditolak. Dengan kata lain variabel kecerdasan spiritual (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang.

4.1.5. Uji Variabel Dominan

Untuk mengguji variabel dominan adalah terlebih dahulu diketahui kontribusi masing – masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing – masing diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui bahwa variabel yang paling

dominan pengaruhnya adalah variebel yaitu memiliki konstribusi besar dan kemudian di kuadratkan dalam bentuk persen. (Sulhan, 2011:14)

Tabel 4.16
Hasil Variabel Dominan

Variabel	r	r ²	Konstribusi (%)
Kecerdasan Emosional (EQ) X1	0,951	0,9044	90,44
Kecerdasan Spiritual (SQ) X2	0,901	0,8118	81,18

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari hasil tabel 4.21 menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah kecerdasan emosional (X1), hal ini dapat dilihat dari kontribusi variabel kecerdasan emosional sebesar 90,44%. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kecerdasan spiritual. Dari uraian diatas membuktikan bahwa hipotesis ke tiga yang berbunyi, variabel EQ yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, dinyatakan diterima.

4.2. Pembahasan Data Hasil Penelitian

4.2.1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan kedua variabel kecerdasan tersebut terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat pada hasil persamaan berikut:

$$Y = 1.511 + 0,721X_1 + 0,715X_2$$

Hasil tersebut mengindikasikan tentang pengaruh secara simultan antara variabel bebas (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) dan variabel

terikat Kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,875 yang berarti 87,5% kinerja karyawan sangat kuat dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, Dari tabel 4.19, dapat diketahui bahwa hasil signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Maka dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) DISPENDA Kota Malang. Jadi semakin tinggi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual tersebut maka akan semakin baik kinerjanya. Hasil tersebut memberikan bukti empiris yang mendukung penelitian Efendi Fitrianto (2005). Penelitian tersebut mengatakan bahwa nilai-nilai yang ada dalam kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki individu akan mempengaruhi etos kerja individu tersebut. Penelitian ini juga mendukung penelitian Waryanti ditahun 2011, dalam penelitiannya waryanti menyebutkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Uji Parsial (Uji t)

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi memberikan bukti empiris bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini bisa dilihat dari nilai signifikansi t sebesar $p = 0,000 \leq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian

ini mendukung apa yang dikatakan oleh Agustian (2005: xiii) berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Penelitian lain yang sesuai dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Nanang Kosim (2007), terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru SDIT Nur fatahillah. Hasil ini sejalan dengan kondisi yang ada pada lingkungan kerja DISPENDA Kota Malang, Hubungan kekeluargaan yang sangat erat diantara karyawan DISPENDA Kota Malang dikarenakan masa kerja yang lama membuat kecerdasan emosional pegawai DISPENDA kota malang sangat tinggi, hal ini juga mempengaruhi operasional kinerja disana. Mayoritas sampel yang diambil berusia diatas 30 tahun, dimana menurut pakar psikologi Elizabet B. Hurlock (2000: 24). Usia 30 tahun atau “awal dewasa” adalah masa dimana seseorang mulai mencapai kematangan secara emosional dan secara hukum.

Dalam bahasa agama , EQ adalah kepiawaian menjalin "*hablun min al-naas*". Pusat dari EQ adalah "*qalbu*" . Hati mengaktifkan nilai-nilai yang paling dalam, mengubah sesuatu yang dipikirkan menjadi sesuatu yang dijalani. Hati dapat mengetahui hal-hal yang tidak dapat diketahui oleh otak. Hati adalah sumber keberanian dan semangat , integritas dan komitmen. Hati merupakan sumber energi dan perasaan terdalam yang memberi dorongan untuk belajar, menciptakan kerja sama, memimpin dan melayani (Husnaini, 2011: 4). Peran hati

sangat penting bagi manusia, seperti yang tercantum dalam firman Allah surat al-Hajj 46:

أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُونَ لَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَا أَوْ آذَانٌ يَسْمَعُونَ
بِهَا فَإِنَّهَا لَا تَعْمَى الْأَبْصَارُ وَلَكِنْ تَعْمَى الْقُلُوبُ الَّتِي فِي الصُّدُورِ ﴿٤٦﴾

46. Maka Apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar? karena Sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta, ialah hati yang di dalam dada.

Ayat diatas menegaskan bahwa orang yang tidak mengambil pelajaran dari perjalanan hidupnya di muka bumi, adalah orang yang buta hatinya (Husnaini, 2011: 4). Dapat disimpulkan peran hati sangat penting bagi kehidupan manusia, EQ berperan besar dalam membawa manusia mengarungi kehidupan bermasyarakat yang sesuai dengan aturan yang nantinya mengantarkan manusia pada kehidupan akhirat yang kekal.

Kemuliaan seseorang yang dapat menjaga hatinya juga nampak dalam hadist rasulullah SAW seperti yang tercantum dibawah ini:

حَدَّثَنَا عَبْدُاسِ بْنِ يَزِيدَ الْمَقْرِيُّ حَدَّثَنَا سَعِيدُ بْنُ أَبِي أَيُّوبَ حَدَّثَنَا أَبُو مَرْجُومٍ عَبْدُ الرَّحِيمِ بْنُ سَهْلٍ عَنْ سَهْلِ بْنِ مَعَاذٍ عَنْ أَنَسِ الْجَاهَنِيِّ عَنْ
النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَنْ كَظَمَ غَيْظًا
لَمْ يَنْفِذْهُ دَعَاهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ
قَالَ هَذَا حَدِيثٌ حَسَنٌ غَرِيبٌ

Artinya:

Telah menceritakan Abbas bin Muhammad Ad Duri dan lebih dari satu orang perawi berkata, Telah menceritakan kepada kami Abdullah bin Yazid Al Muqri Telah menceritakan kepada kami Sa'id bin Abu Ayyub Telah menceritakan kepadaku Abu Marhum Abdurrahim bin Maimun dari Sahl bin Mu'adz bin Anas Al Juhani dari bapaknya dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: "Barangsiapa yang menahan amarahnya, sedangkan ia mampu untuk menumpahkannya, maka Allah akan memanggilnya kelak pada hari kiamat di atas kepada seluruh makhluk, sehingga Allah memberikannya pilihan yang ia inginkan." Ini adalah hadits hasan gharib.

b. Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi memberikan bukti empiris bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini bisa dilihat dari nilai signifikansi t sebesar $p = 0,018 \leq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi kecerdasan spiritual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh (Munir, 2000: 32) yang menunjukkan hasil bahwa seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Aziz (2010) yang menyatakan bahwa nilai dasar dalam kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan. Hal ini merupakan cerminan pada apa yang ada dalam operasional kinerja karyawan DISPENDA Kota Malang dimana pemberian makna dalam setiap tindakan selalu dipegang

teguh oleh setiap individu yang ada disana, hal ini dikarenakan adanya pembekalan spiritual yang diadakan rutin setiap hari jumat, disana pegawai DISPENDA Kota Malang selalu diberi masukan bagaimana kehidupan itu seharusnya dijalani.

Dapat juga dikatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah- langkah dan pemikiran yang bersifat *fitrah* dalam upaya menggapai kualitas *hanif* dan ikhlas. SQ adalah suara hati Ilahiyah yang memotivasi seseorang untuk berbuat atau tidak berbuat (Agustian, 2005 dalam Husnaini, 2011: 5).

Allah berfirman dalam surat al-A'raaf,7:172

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَى أَنْفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَىٰ شَهِدْنَا أَنْ تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَمَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ ﴿١٧٢﴾

172. Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah aku ini Tuhanmu?" mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), Kami menjadi saksi". (kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya Kami (Bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap ini (keesaan Tuhan)",

Dari untaian ayat suci Al-qur'an surat al-A'raaf, 7:172 diatas menyatakan kalau EQ berpusat di hati, maka SQ berpusat pada "hati nurani" (*Fuad/dhamir*). Kebenaran suara *fuad* tidak perlu diragukan Sejak awal kejadiannya, "*fuad*" telah tunduk kepada perjanjian ketuhanan " Bukankah Aku ini Tuhanmu ?" Mereka menjawab : " Betul (Engkau Tuhan kami), kami bersaksi "(al-A'raaf,7:172). Di

samping itu, secara eksplisit Allah SWT menyatakan bahwa penciptaan *Fuad/ al-Af'idah* selaku komponen utama manusia terjadi pada saat manusia masih dalam rahim ibunya (*al-Sajadah, 32:9*).

ثُمَّ سَوَّاهُ وَنَفَخَ فِيهِ مِنْ رُوحِهِ ۖ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ
وَالْأَفْئِدَةَ ۚ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ ﴿٩﴾

9. Kemudian Dia menyempurnakan dan meniupkan ke dalamnya roh (ciptaan)-Nya dan Dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati; (tetapi) kamu sedikit sekali bersyukur.

Tentunya ada makna yang tersirat di balik informasi Allah tentang saat penciptaan *fuad* karena Sang Pencipta tidak memberikan informasi yang sama tentang waktu penciptaan akal dan *qalbu*. Isyarat yang dapat ditangkap dari perbedaan tersebut adalah bahwa kebenaran suara *fuad* jauh melampaui kebenaran suara akal dan *qalbu* (Husnaini, 2011: 5).

Agar SQ dapat bekerja optimal, maka "*Fuad*" harus sesering mungkin diaktifkan. Manusia dipanggil untuk setiap saat berkomunikasi dengan *fuad*-nya. Untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, tanya dulu pendapat *fuad/dhamir*. Dengan cara demikian maka daya kerja SQ akan optimal, sehingga dapat memandu pola hidup seseorang. Inilah yang dimaksudkan oleh Rasulullah SAW dengan sabda beliau "*sal dhamiruka*" (tanya hati nuranimu). *Fuad* ibarat *battery*, yang kalau jarang dipakai maka daya kerjanya akan lemah, malah mungkin tidak dapat bekerja sama sekali (Husnaini, 2011: 5).

4.2.3. Uji Variabel Dominan

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor kecerdasan yang memiliki pengaruh paling dominan diantara keduanya. hal ini dapat dilihat dari kontribusi variabel kecerdasan emosional sebesar 90,44% lebih besar dibandingkan kontribusi variabel kecerdasan spiritual yang hanya sebesar 81,18%. Penelitian ini mendukung penelitian Goleman (2000), yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80 % faktor penentu yang mendukung kinerja dan kesuksesan seseorang dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan kondisi yang ada pada lingkungan kerja DISPENDA Kota Malang, Hubungan kekeluargaan yang sangat erat diantara karyawan DISPENDA Kota Malang dikarenakan masa kerja yang lama secara tidak langsung membuat kecerdasan emosional pegawai DISPENDA kota malang meningkat, hal ini juga mempengaruhi operasional kinerja disana. Karena hubungan emosional yang kuat maka tercipta kerjasama tim yang solid diantara karyawan DISPENDA Kota Malang. Mayoritas sampel yang diambil berusia diatas 30 tahun, dimana menurut pakar psikologi Elizabet B. Hurlock (2000: 24). Usia 30 tahun atau “awal dewasa” adalah masa dimana seseorang mulai mencapai kematangan secara emosional dan secara hukum.